

DROIT SOCIAL

INTRODUCTION

Le contrat de travail

Pour les CDI, il n'y a pas d'obligation de l'avoir à l'écrit mais c'est conseillée. Pour les VRP et agents commerciaux, le contrat écrit est obligatoire.

Le contrat doit avoir :

- un objet légal
- le consentement en connaissance de cause (erreur, dol)

L'exécution du contrat :

Les Obligations de l'employeur :

- ✓ Loyauté envers son employé
- ✓ Ne pas faire de discrimination (définie dans le Code du travail)

Le contenu du contrat :

- ✓ Identité complète des parties + le numéro de sécurité sociale
- ✓ Dénomination, forme, le siège social de la société
- ✓ Le lieu d'exécution du contrat (secteur d'activité)
- ✓ Une clause de mobilité (possibilité de modifier le secteur d'activité)
- ✓ La qualification professionnelle du salarié (fonction) voir convention collective.
- ✓ Précisez la rémunération du contrat de travail (salaire de base+commission)
- ✓ Le temps de travail (pour le temps partiel, obligation d'indiquer sur le contrat la durée par semaine)
- ✓ La clause d'obligation de résultat / d'objectifs
- ✓ La clause de confidentialité
- ✓ La clause de non-concurrence :
 - Suppose une contre-partie (indemnisation) pour le salarié (jurisprudence de la cour de cassation du 10/07/2002).
 - La sanction en cas de non respect de la non-concurrence (verser des indemnités à son ancien employeur).
- ✓ La période d'essai

Terme du contrat :

- ✓ Démission pour le salarié
- ✓ Licenciement pour l'employeur

Méthode Cas pratique :

- lire en entier
- poser le PB sur le sujet de DT
- chercher la règle de Dt

Ouvrage à consulter à la BU :

- Dictionnaire permanent social (Dt du w)
- Mémo- social (Dt du W / Social)
- Code du travail / sécurité sociale (voir légifrance pour les mise à jour)
- Dictionnaire permanent des conventions collectives
- Voir les actualités : réforme des 35h, modification du droit de grève, nouveaux types de contrats, simplification du code du travail.

CAS PRATIQUES – CORRECTION

CAS N°1 : Paro c/ SARL LELONG

❖ Poser le problème du cas pratique :

Est-ce que l'on peut rompre n'importe quand une période d'essai ou y a-t'il des règles à respecter ?

❖ Réfléchir aux différentes solutions :

Savoir si l'employeur pouvait rompre sous 27 jours sans justification ?

Le principe de la période d'essai sans justification.

En l'espèce, 2 questions se pose :

- Si la période d'essai a été rompue par écrit : lettre en main propre ou AR
- Pas de motivation : cela pose problème en cas de licenciement ou rupture abusive

❖ Méthode :

Présenter la période d'essai (connaissance) ensuite, les conditions de rupture de cette période puis, la rupture abusive.

Possibilité de plusieurs options, en l'espèce, ce demander les conséquences si elle avait le même poste qu'avant ou si elle avait été placée sur un autre poste.

CAS N°2 : RENO c/ Sté PRIME

Cf. **Article 122-45 C du travail**. Pb : c'est une promesse d'embauche à la fin de l'entretien

Une action est possible en se basant sur **l'article 122-45 C du travail** (réglemente les discrimination à l'embauche).

Il vaudra apporter la preuve de cette discrimination : lettres des témoins, attestation.

Une action pour dommages et intérêts (évalué à 1 mois de salaire) est possible devant les prud'hommes, c'est à celui qui se dit victime d'en apporter la preuve. La discrimination est un délit pénal (**article L 225-1 code pénal**) qui peut aller jusqu'à une peine d'emprisonnements.

CAS N°3 : Fleur c/Sté MATE

Pb : preuve du contrat de travail

L'employeur a une obligation de déclarer son salarié & bulletin de salaire

La preuve ce fait par écrit ou par tout moyen, en l'espèce on pourra penser aux :

- Bulletins de salaire
- Relevés des comptes bancaires
- Attestations des autres salariés

Bien sur dans l'hypothèse où l'employé n'a jamais été payé, il n'y a pas de bulletin de salaire, ni de relevé des comptes bancaires, ni de chèques. On peut envisager que c'était un travail dissimulé (au noir), mais c'est une infraction pénale pour les 2 (employeur / employé). Dès lors qu'un salarié n'est pas déclaré ➡ pas de cotisation ➡ pas de couverture sécurité sociale ➡ pas de retraite.

Diverses solutions : l'entreprise possède une pointeuse, on possède l'uniforme de l'entreprise, les témoins. En espèce, on va considérer que le contrat de travail est un contrat existant : pas d'écrit c'est un CDI. Elle va pouvoir saisir les prud'hommes avec les preuves réunies pour rupture abusive.

Faire attention sur les réformes du code du travail ➡ proposition en cours ➡ suivre les actualités.

LE C.D.D

Le C.D.D est limité dans le temps. Il y a 2 conditions majeures de validité et 2 caractéristiques qui sont les suivants :

Les 2 conditions majeures de validités (si l'une des 2 n'est pas réalisé c'est un C.D.I) :

- ✓ On peut avoir recours au C.D.D que dans les cas prévu par la loi
- ✓ Le respect des règles de formes

Les 2 caractéristiques :

- ✓ Le C.D.D à un mode d'exécution particulier
- ✓ Très spécifique en ce qui concerne la rupture du C.D.D

Section 1 : les conditions majeures de validité

&1 : les cas de recours prévu par la loi

Principe général :

Quelque soit le cas où on se trouve, on peut pas conclure un C.D.D pour pourvoir durablement un emploi à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le code du travail indique les cas qui sont des C.D.D, il y a 4 types :

- En cas de remplacement

Le plus fréquent c'est le remplacement d'un salarié mais d'autre cas sont possible tel que la possibilité de remplacer un salarié recruté sous C.D.I dont l'entrée en fonction est différé, le remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression de son poste de travail.

Dans le code du travail il y a l'interdiction formelle de conclure un C.D.D pour remplacer un salarié gréviste.

Spécificité : il doit être impérativement mentionné dans le contrat le nom de la personne remplacé sinon ce n'est pas un C.D.D mais un C.D.I.

- En cas de variation d'activité

- ❖ Contrat saisonnier : le texte dit que cela peut pas durée plus de 8 mois
- ❖ L'accroissement temporaire d'activité
- ❖ La réalisation d'une commande exceptionnelle à l'exportation
- ❖ la réalisation d'une tâche ponctuelle et occasionnelle non liés à l'activité de l'entreprise (audit, inventaire, etc..).
- ❖ vendanges : les contrat ne peuvent pas duré plus d'un mois
- ❖ la nécessité d'effectuer des travaux liés à la sécurité, travaux urgents qui met en danger les personnes.

- Les emplois d'usage

Les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas conclure de C.D.I en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois. **L'article D121-2 C du travail** énumère la liste des secteurs d'activité dans lesquels il n'y a pas beaucoup de C.D.I, ex : monde du spectacle, hôtellerie restauration.

- Des mesures pour l'emploi

Tout les contrat qui ont des aides de l'état, ex : contrat de qualification, apprentissage.
Il y a 2 limites :

- ✓ Interdit d'embaucher un salarié en C.D.D dans les 6 mois qui suivent un licenciement économique.
- ✓ Interdiction de faire exécuter par des salariés en C.D.D des travaux particulièrement dangereux.

&2 : obligation de respecter des règles de formes

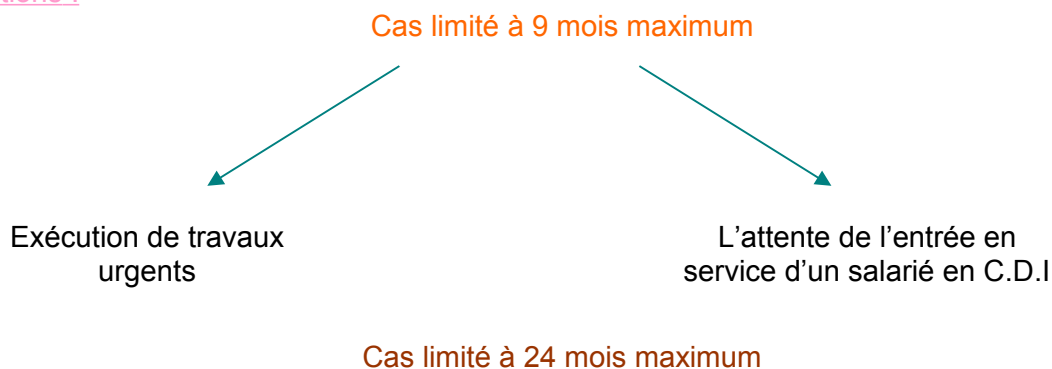
- ✓ Le C.D.D doit être un contrat écrit, rédigé en français, impérativement signé au moins par le salarié._
- ✓ Les mentions obligatoires (à défaut cela n'est pas un C.D.D mais un C.D.I)
 - Le C.D.D doit mentionner le cas de recours
 - Le nom du salarié remplacé en cas de remplacement
 - La date d'échéance du contrat
 - Le poste de travail occupé
 - La période d'essai doit impérativement figurer au contrat
 - Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire
 - La convention collective
- ✓ L'obligation pour l'employeur de transmettre au salarié le contrat au plus tard dans les 2 jours suivants l'embauche.

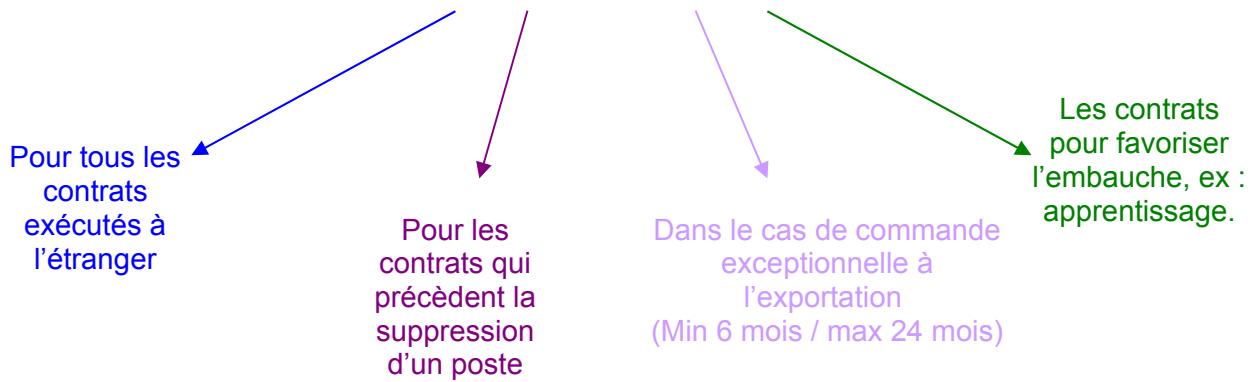
Section 2 : les caractéristiques

&1 : l'exécution du C.D.D

La limitation dans le temps et l'obligation de prévoir la date à laquelle le contrat va se terminer dès sa conclusion. Le principe c'est que cela doit être un jour précis. Dans certains cas, il y a des exceptions, pour fixer la date cela peut être un terme imprécis. Ex : Jusqu'au retour du salarié remplacé. La durée maximum le contrat ne peut pas durer plus de 18 mois.

Exceptions :





Quand il s'agit d'un contrat à terme imprécis, il faut prévoir un délai minimum. Les contrats à termes imprécis sont les suivants :

- le remplacement d'un salarié
- les emplois saisonniers
- les contrats d'usage

Le renouvellement du contrat n'est possible qu'une fois, il ne faut pas confondre avec la conclusion successive de contrat. Le renouvellement n'est possible que dans le cas où la clause y figure dans le contrat avec accords des parties.

La période d'essai est prévue par la loi, on ne peut pas y déroger. Pour le C.D.D, elle ne peut excéder un jour/semaine de contrat dans la limite de :

- ✓ 2 semaines si la durée du contrat est au moins égale à 6 mois
- ✓ 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Un salarié en C.D.D a les mêmes droits qu'un salarié en C.D.I. sur le principe, il a droit au congé payé ou compensation de congé payé. L'employeur a l'obligation d'indiquer au salarié en C.D.D les postes qui se libèrent dans son entreprise.

&2 : la rupture du C.D.D

Le principe c'est que le C.D.D se termine à l'échéance du terme. Cependant, Il y a des exceptions : on peut comme même rompre le contrat avant la date fixée c'est ce qu'on appelle rupture anticipée du contrat possible que dans 4 cas prévus par la loi qui sont les suivants :

- L'accord des parties
- La faute grave qui peut être de l'employeur, ex : pas de rémunération. L'employeur est obligé de convoquer l'employé à un entretien préalable et l'obligation d'envoyer une lettre motivée à l'employé, qui explique les motifs.
- En cas de force majeure
- L'initiative du salarié s'il justifie avoir trouvé un autre emploi en C.D.I

Si elle intervient en dehors des cas cités supra :

- ✓ Si c'est l'employeur et sans motifs valables, il devra payer au salarié des dommages et intérêts qui sont l'équivalent au salaire que le salarié aurait dû percevoir jusqu'à la fin du contrat. Une indemnité de fin de contrat qui est égale à 10% du salaire brut perçu pendant toute la durée du contrat (elle n'est pas due dans tous les cas de recours au C.D.D) et les congés payés.
- ✓ Si c'est le salarié, l'employeur a droit à des dommages et intérêts qui sont calculés en fonction du préjudice subi.

En cas de non respect des caractéristique ou des conditions majeures de validités le C.D.D devient un C.D.I, on peut donc saisir le conseil des prud'hommes pour la requalification en C.D.I. automatiquement cela condamne l'employeur à verser des indemnité au moins égal à un mois de salaire. Cela constitue aussi un délit pénal. Le défaut d'écrit, l'absence d'indication du motif de recours, la non transmission du contrat au salarié dans les 2 jours de son embauche et rupture d'égalité avec amende pouvant aller jusqu'à 3780 € et 6 mois d'emprisonnement.

Pour les cas pratiques CARA et SANTENER regarder 2 articles du code du travail :

Article L 122-3-10

L 122- 3- 11

Pb de contrats successifs.

CAS PRATIQUES – CORRECTION

CAS N°1 : CARA

Possibilité de faire des CDD car société de spectacle « gens de spectacle », CDD D'usage, mais pas de faire des CDD pour un contrat non temporaire.

Elle peut donc demander :

- ✓ Requalification en CDI avec indemnité de requalification
- ✓ Lié à la rupture du contrat : licenciement sans cause réelle et sérieuse donc indemnité

Elle obtiendra gain de cause.

Cas pratique inspiré de la C.CASS, chambre social du 23/05/1995, bulletin des arrêts de la C.CASS 1995, 5^{ème} partie N°166 P121.(ou legifrance).

Cour de Cassation Chambre sociale

Audience publique du 23 mai 1995

Rejet.

N° de pourvoi : 92-43085 Publié au bulletin

Président : M. Waquet, conseiller le plus ancien faisant fonction. .

Rapporteur : Mme Ridé.

Avocat général : M. Kessous.

Avocats : la SCP Peignot et Garreau, M. Bouthors.

REPUBLIQUE FRANCAISE, AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 mai 1992), que le 2 juillet 1983, Mlle Wallis a été engagée par la Société d'organisation et de production de spectacles artistiques et musicaux (Sopsam), pour se produire, en qualité de danseuse, sur la scène du cabaret parisien " Le Lido " ; qu'à ce premier contrat, d'une durée d'un an, ont fait suite, sans discontinuité, six autres contrats à durée déterminée ; que la société ayant informé la salariée qu'à la date du 4 février 1990, qui constituait le terme du dernier contrat, elle n'entendait plus faire appel à ses services, Mlle Wallis a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir, après requalification des contrats à durée déterminée en un contrat unique à durée indéterminée, le paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir qualifié de contrat à durée indéterminée la relation de travail ayant existé entre Mlle Wallis et la Sopsam et d'avoir en conséquence accueilli les demandes alors qu'il est d'usage constant dans les spectacles de ne pas recourir, pour un emploi d'artiste, à un contrat à durée indéterminée, compte tenu du caractère par nature déterminé et temporaire de l'emploi exercé ; que, dès lors, en statuant comme elle l'a fait, tout en constatant d'une part, que l'activité de la salariée consistait à se produire en qualité de danseuse dans les revues présentées dans le célèbre cabaret parisien " Le Lido " et, d'autre part, que l'employeur avait bien précisé en quoi l'emploi de la salariée était par nature temporaire, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L.122-3-11 du Code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 5 février 1982 et L. 122-3-10 du même Code dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 11 août 1986 ;

Mais attendu que la possibilité donnée à l'employeur par les textes précités, de conclure des contrats à durée déterminée dans les secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage constant de recourir à de tels contrats et au nombre desquels figure le secteur du spectacle, ne pouvait être utilisée que pour pourvoir des emplois par nature temporaires, chaque contrat devant avoir pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il était conclu ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée avait été engagée par la Sopsam pour, sans autre précision, " paraître dans le corps de ballet que cette société produit sur la scène du cabaret Le Lido ", et que cet emploi, qu'elle avait occupé sans interruption pendant 7 ans et qui était lié, non à un spectacle déterminé, mais à l'activité normale de l'entreprise, avait un caractère permanent, la cour d'appel a justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 1995 V N° 166 p. 121

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, 1992-05-21

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Définition - Contrats successifs à durée déterminée - Contrats non conclus pour une tâche déterminée - Contrats à durée indéterminée .

La possibilité donnée à l'employeur par les articles L. 122-3-11 et L. 122-3-10 du Code du travail, dans leur rédaction applicable aux faits de l'espèce, de conclure des contrats successifs à durée déterminée dans les secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage constant de recourir à de tels contrats et au nombre desquels figure le secteur du spectacle, ne peut être utilisée que pour pourvoir des emplois par nature temporaires, chaque contrat devant avoir pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

La cour d'appel qui constate que la salariée, engagée pour, sans autre précision, " paraître dans le corps de ballet produit sur la scène du cabaret Le Lido " a occupé sans interruption pendant 7 ans cet emploi, lié, non à un spectacle déterminé, mais à l'activité normale de l'entreprise, en déduit exactement son caractère permanent.

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Définition - Contrats successifs à durée déterminée - Contrats conclus pour une tâche déterminée - Nécessité

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Définition - Contrats successifs à durée déterminée - Appréciation - Critères

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1990-04-25, Bulletin 1990, V,

n° 185, p. 113 (cassation), et l'arrêt cité.

Codes cités : Code du travail L122-3-11, L122-3-10.

CAS N°2 : SANTENER

C'est possible des lorsqu'on dépasse pas 18 mois

L'employeur doit pouvoir prouver que les salariés remplacés réellement absents.

A priori pas de requalification de CDI.

LE LICENCIEMENT (C.D.I)

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Il y a 2 principes de base :

- Pour licencier, il faut justifier d'une cause réelle et sérieuse
- Il faut respecter une procédure de licenciement

Code de travail : **article L 122-4 et suivants**

I. LES MOTIFS DU LICENCIEMENT

Une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire, qu'il faut qu'il y ai un motif établi, vérifiable, prouvable et lié a l'exécution du contrat de travail. Le motif doit être objectif, il faut que se soit sérieux, c'est-à-dire, suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

- 1^{er} cas : Abandon de poste

C'est le salarié, qui sans le justifier, ne vient plus travailler, c'est à priori un motif de licenciement, l'employeur ne pourra pas en déduire une démission car il faudrait un écrit.

- 2nd cas : Absence répété ou prolongé

C'est le salarié qui a la grippe tous les 15 jours, cela peut constituer u licenciement, l'employeur devra prouver que cela perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Idem pour les retard répété.

- 3^{ème} cas : Abus de confiance

Le salarié qui passe outre les fonctions qu'on lui a données.

- 4^{ème} cas : le comportement même du salarié

C'est le comportement agressif, de violence, attitude désinvolte, qui perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Il y a le problème de l'insulte, l'injure verbale ainsi que le problème de la tenue vestimentaire qui doit être compatible avec la fonction qu'on occupe.

2 précisions :

- ✓ Interdit de licencier pour des motifs relevant de la vie personnelle du salarié
- ✓ Si l'employé est en détention provisoire, ce n'est pas un motif de licenciement, c'est une suspension de contrat.

- 5^{ème} cas : Manque de loyauté

- ✓ Le salarié travaille en même temps chez les concurrents avec les moyens de la 1^{ère} société, exemple : un négociateur immobilier qui se sert de son portefeuille de biens de la 1^{ère} agence pour les rentrer dans la 2^{nde}.
- ✓ Le fait d'établir des faux documents et faisant croire que c'est l'employeur qui les a fait.
- ✓ Communication téléphonique à des fins personnels

- 6^{ème} cas : Critique de la société

Critique excessive fait pour porter atteinte à l'entreprise devant les autres salariés et clients de l'entreprise dans laquelle le salarié travaille, exemple : « ne venez pas là, la société est nulle, etc.... »

- 7^{ème} cas : Faute professionnelle

Cela peut entraîner le licenciement du salarié. C'est le salarié qui manque à une de ces obligations. Exemple : gardien de nuit d'une société qui s'endort tous le temps.

- 8^{ème} cas : Problème d'indiscrétion

Obligation de discrétion dans tout ce qu'il voit, entend dans la société, ne pas le révéler en dehors de l'entreprise.

- 9^{ème} cas : indiscipline

C'est le salarié qui refuse d'exécuter une tâche prévue dans son contrat.

- 10^{ème} cas : perte de confiance

On ne peut plus licencier pour incompatibilité d'humeur (décision de la C.CASS).

- 11^{ème} cas : problème d'harcèlement sexuel et morale

L'employeur a l'obligation de virer un salarié qui a commis un harcèlement sexuel ou morale, sous peine de complicité. Seulement à condition d'avoir la preuve du harcèlement.

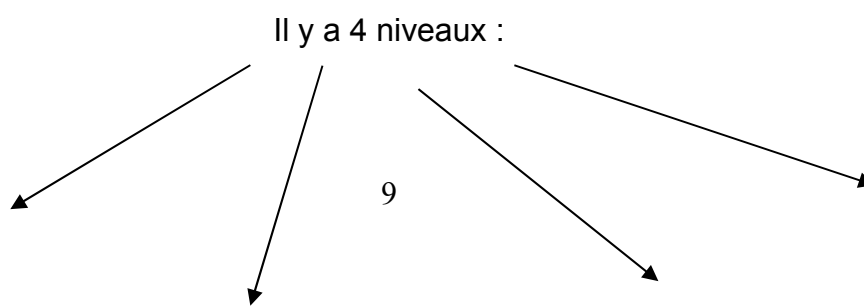
- 12^{ème} cas : problème d'harcèlement sexuel et morale

Il est interdit de licencier la victime de harcèlement sexuel ou morale ainsi que ceux qui se sont portés témoins pour la défendre.

- 13^{ème} cas : motif discriminatoire

Il est interdit de licencier pour motif discriminatoire.

La C.CASS a institué une échelle de gravité qui relève au final de la décision du conseil des prud'hommes.



Faute légère

Faute lourde

Faute sérieuse

Faute grave

➤ 1^{ère} : faute légère

Elle justifie pas un licenciement, on peut sanctionner (avertissement, blâme) un salarié.

➤ 2^{ème} : faute sérieuse

Elle justifie un licenciement mais elle permet à son salarié d'exécuter son préavis.

➤ 3^{ème} : faute grave

Elle justifie le licenciement mais en plus elle justifie que le licenciement soit immédiat.

➤ 4^{ème} : faute lourde

Elle est grave et intentionnelle, elle révèle l'intention de nuire à l'entreprise, pas de préavis ni d'indemnités. Exemple : salarié qui met le feu à l'entreprise.

Si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, il y a des sanctions, 2 cas de figure est distingués par le code du travail :

- Salariés qui ont au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés :

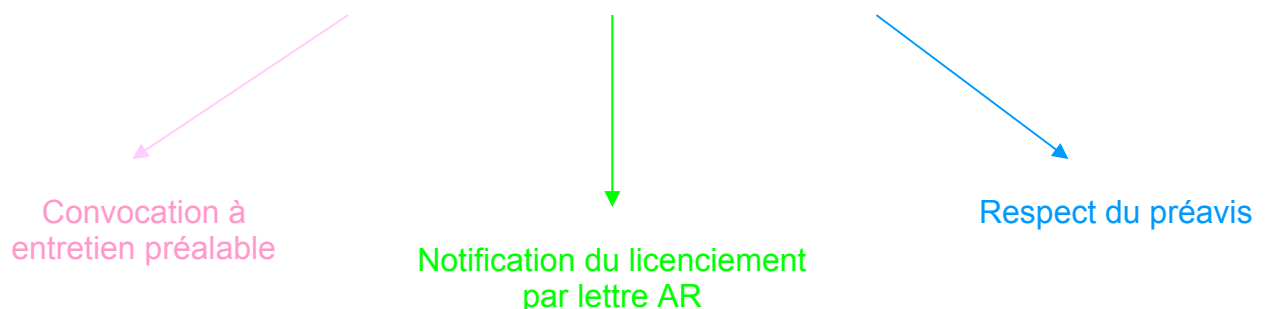
La sanction : possibilité de demander sa réhabilitation (elle n'est pas de droit, et c'est très rarement demandé). Si la réhabilitation n'a pas lieu, cela donnera lieu à des dommages et intérêts à hauteur de au moins 6 mois de salaires et l'employeur est condamné à rembourser au ASSEDIC les sommes versés au salarié dans la limite de 6 mois..

- Salariés d'une entreprise de moins de 11 salariés et pour les salariés qui ont moins de 2 ans d'ancienneté :

Ils ont droit à des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

II. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT

IL y a 3 principes d'ordre public (on ne peut y déroger)



Pour l'entretien préalable avant le licenciement :

- Obligation d'adresser, par écrit, une convocation à entretien préalable, on peut par lettre AR ou mains propre contre décharge (2 originaux, jamais de photocopie, utiliser un bic bleu pour la signature).
- Les mentions obligatoires dans la lettre de convocation :

- ✓ L'objet de l'entretien (écrire qu'un licenciement **est envisagé** noir sur blanc).
- ✓ La date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable. Théoriquement sur le lieu du travail, sur les heures de travail. La jurisprudence précise qu'il peut être en dehors des heures de travail mais l'employeur se risque à payer des indemnités.
- Le délai entre lequel le salarié reçoit la lettre et celui de la date de l'entretien préalable : 5 jours ouvrable (exclu : le dimanche), le jour où le salarié reçoit la lettre ne compte pas.
- La possibilité pour le salarié de se faire assister. Il y a 2 cas de figure :
 - ✓ S'il y a des institutions représentatives du personnel, il peut être accompagné d'une personne employée par l'entreprise.
 - ✓ S'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel, il faut que l'employeur écrive dans la lettre de convocation préalable que le salarié convoqué peut venir avec quelqu'un extérieur à l'entreprise, c'est-à-dire, un conseiller qui est inscrits sur une liste éditée par la préfecture. L'employeur doit aussi préciser l'adresse où l'on peut retirer cette liste, c'est-à-dire l'adresse de la direction départementale du travail ou de la mairie du lieu de domicile.

Si le salarié refuse la lettre de convocation préalable, cela n'empêche pas de poursuivre la procédure de licenciement.

Il est possible de licencier un salarié pendant son arrêt de maladie mais cela ne doit pas être son motif.

La maladie ne suspend pas la procédure de licenciement, exemple : un salarié qui reçoit la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement et qui se met en maladie pour ralentir cette procédure, la procédure ne s'arrêtera pas pour autant.

Si le licenciement est pour faute, l'employeur a un délai de 2 mois à partir du jour où il a eu connaissance de la faute de son salarié pour le licencier.

❖ Qui peut participer à l'entretien préalable ?

- Le salarié
- L'employeur : personne qui a la capacité de licencier
- Le conseiller du salarié

A priori, l'employeur n'a pas le droit de se faire assister. Il peut éventuellement demander à un témoin qui a vu les faits de la situation.

❖ L'objet de l'entretien :

L'employeur parle le 1^{er}, il expose les faits et pourquoi il a fait cette convocation et demande au salarié des explications sur la situation qu'il a citée. Le salarié va émettre des observations.

Le licenciement ne doit pas être émis le jour de l'entretien préalable. Il n'a pas le droit de dire sa décision à la fin de l'entretien.

❖ Notification du licenciement :

Rappel de vocabulaire :

- une notification & par lettre recommandée AR
- une signification & par huissier de justice

Elle doit être notifiée par AR c'est interdit de la remettre en main propre.

La date à laquelle le salarié reçoit la lettre de licenciement fixe le début du préavis ou l'exclusion de l'entreprise.

Il faut aussi le signifier la lettre par huissier.

❖ Son contenu :

Il faut écrire noir sur blanc qu'il s'agit d'un licenciement, et surtout, elle doit être motivée, c'est-à-dire, que l'employeur mentionne :

- Les faits reprochés au salarié
- L'appréciation qu'a fait l'employeur (s'il n'y a pas de motif, il n'y a pas de cause au licenciement).

❖ Le délai :

Tout d'abord le délai entre l'entretien préalable et la date d'envoi de licenciement, dit délai de réflexion de 2 jours ouvrables et d'un maximum d'un mois. Le jour de l'entretien ne compte pas. Plus la faute est grave, plus il faut aller vite, car le conseil de prud'hommes pourrait tiquer si la lettre est envoyée dans les 3 semaines qui suivent l'entretien.

❖ Si l'employeur ne respecte pas la procédure de licenciement :

2 options possibles



3 obligations qui découlent du licenciement

1. Préavis

Le délai de prévenance que l'employeur où le salarié reste dans l'entreprise jusqu'au licenciement sauf s'il s'agit de licenciement pour faute grave ou lourde, privant le salarié de son préavis.

➤ Durée du préavis :

Aller voir la convention collective, le préavis est un délai préfixe, c'est à dire, il ne peut être suspendu, même si le salarié est malade pendant son préavis.

Pendant cette durée le salarié doit travailler normalement.

Le salarié peut demander à être dispensé de préavis mais vu que c'est à sa demande, il ne sera pas rémunéré (de la période de préavis).

L'employeur peut dispenser le salarié de préavis, mais il devra le lui payer.

2. L'Employeur va devoir verser une indemnité de licenciement

Elle est due à tout les salariés qui ont au moins 2 ans d'ancienneté, sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde car cela prive le salarié de cette indemnité.

La loi prévoit un mode de calcul ainsi que la convention collective, on verse donc au salarié l'indemnité la plus favorable des 2.

Pour le calcul de la loi, l'employeur doit verser au salarié 1/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté + 1/15^e par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

3. l'employeur à l'obligation de remettre des documents au salarié licencié

2 documents obligatoires :

- le certificat de travail :

Ce documents est quérable, c'est-à-dire, que le salarié doit venir le chercher, il ne peut pas exiger qu'on le lui envoie.

Il faut y mentionner le nom et prénom du salarié et ceux de l'employeur (sté), la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi occupé (si plusieurs poste occupé les précisez tous), il faut le dater et indiquer le lieu, ex : fait àle.....

L'employeur qui refuse de le délivrer est constitutif d'une infraction pénale & contravention, il peut être condamné par le tribunal de police jusqu'à 750 € d'amende.

- Une attestation d'ASSEDIC

Elle permet au salarié d'aller s'inscrire à la recherche d'emploi.

1 document facultatif :

- le reçu pour solde de tout compte

On y indique les sommes qu'on doit au salarié et s'il le signe, il indique que le salarié a reçu tout ce qui lui aurait été dû.

5 Obligations post-licenciement

1. Découle La clause de non concurrence

2. découle de la loyauté

3. logement de fonction

S'il avait un logement de fonction le salarié licencié à l'obligation de le restituer, s'il ne le fait pas, il peut être assigné au TI pour être expulsé.

4. versement de contribution spéciale aux ASSEDIC

Quand on licencie un salarié de + de 50 ans, il faut verser une contribution spéciale aux ASSEDIC.

LA DEMISSION

Définition : c'est la volonté du salarié de rompre le contrat de travail à durée indéterminée.

I. LES CONDITIONS DE VALIDITE DE LA DEMISSION

Contrairement au licenciement, la démission n'a pas à être motivée, le salarié n'a pas besoin d'expliquer pourquoi.

La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur, elle peut être présentée par tous les salariés. La seule exigence en matière de démission, il faut qu'elle résulte de la volonté sérieuse, claire et non équivoque du salarié de rompre le contrat, c'est-à-dire, qu'elle ne se présume pas.

La loi n'exige pas de forme particulière, la démission peut même être verbale, dans l'idéal c'est un écrit.

Si la démission est motivée, on peut considérer que cela n'est pas une vraie démission, dans ce cas là, la démission peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse pour le tribunal de prud'hommes. C'est parfois une tactique, quand l'employeur nous pousse à démissionner, il faut motiver la lettre, ex : vous ne m'avez pas payé mes salaires, je démissionne....

En principe, on ne peut pas se rétracter d'une démission.

Il y a un préavis à respecter, dans tous les cas. La durée dépend de la convention collective propre à la démission et de l'ancienneté du poste occupé. S'il s'en va sans préavis, le salarié doit des dommages et intérêts à l'entreprise correspondant aux salaires qu'il aurait perçus pendant la durée du préavis.

L'employeur peut dispenser le salarié de préavis, il devra le payer au salarié. Le salarié peut demander d'être dispensé de préavis, si l'employeur accepte, le salarié ne sera pas rémunéré de la période de préavis.

Le point de départ du préavis est le jour de la démission, il est possible de différer la démission ex : ma démission prendra effet le ... ».

La démission, dans certains cas peut être considérée comme abusive, c'est notamment le cas en matière de débauchage (chez le concurrent).

II. LES CONSEQUENCES DE LA DEMISSION

La clause de non concurrence s'applique, la démission ne supprime pas l'obligation de loyauté. Si le salarié possède un logement de fonction, il doit le rendre à la fin du préavis.

Le salarié qui démissionne n'a pas de suite le droit au chômage puisqu'il est destiné à ceux qui sont involontairement privé d'emploi, il y a un délai de carence de 4 mois.

III. LES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DONNES AU SALARIE

- Un certificat de travail
- Une attestation d'ASSEDIC

IV. RUPTURE NEGOCIEE

On peut faire une rupture négociée, commun accord, c'est extrêmement dangereux. Cela suppose l'accord de rompre le contrat, des 2 parties sans qu'il y ai de dol, violence, erreur ou pression. Il n'y a pas de forme imposée par la loi, c'est par écrit qu'il est préférable. Dans ce cas il n'y pas d'entretien préalable.

A partir du moment où l'employeur a fait partir le lettre de licenciement, il ne peut pas y avoir de rupture négociée.

Aucune des 2 parties n'a droit à des indemnités, le salarié n'a pas le droit au chômage.

Il est possible de contester la rupture négociée devant le conseil de prud'hommes, s'il annule la rupture, le salarié doit être réintégré. Une procédure devant le conseil de prud'hommes dure environ 14 mois. Il y aura un rappel de salaires, c'est à dire, l'employeur payera les salaires des environ 14 mois comme si le salarié n'avait jamais quitté l'entreprise. Ne pas confondre la rupture négociée et la transaction.

Exemple de Transaction trouvé sur internet :

ENTRE

La société

Représentée par

D'une part.

ET

M.

D'autre part.

IL A ÉTÉ EXPOSÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

M. est entré au service de la Société le Il occupait les fonctions de

Par lettre du, la société lui a notifié son licenciement.

M. a contesté les motifs invoqués à son encontre et indiqué son intention d'obtenir devant la juridiction compétente réparation de son préjudice qu'il a évalué à euros.

Les parties se sont rapprochées et ont décidé de mettre fin au litige qui les opposait par l'accord amiable suivant :

1°) La Société réglera à M. l'ensemble des sommes qui lui sont dues au titre d'arriéré de salaires, de gratifications éventuelles, d'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis et d'indemnité de licenciement au plus tard à l'issue de son préavis.

2°) La Société lui versera au plus tard le et à titre transactionnel une indemnité complémentaire de F. Seront déduites de cette somme la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) conformément aux dispositions légales.

3°) En contrepartie du versement de l'indemnité transactionnelle visée ci-dessus, et sous réserve du paiement de l'ensemble des autres sommes mentionnées ci-dessus, M. se déclare entièrement rempli de ses droits et renonce à toute instance et action à l'encontre de la Société

4°) Le présent accord constitue une transaction au sens des articles 2044 et suivants du Code civil qui disposent en particulier que :

“ Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort; elles ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur, ni pour cause de lésion ”.

Fait à, le 20 ... en deux exemplaires.

La Société

M.

[La signature doit être précédée de la mention manuscrite :

“ Bon pour transaction, désistement d'instance et d'action ”.]

LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

I. Il a un pouvoir de surveillance et de contrôle général sur ses salariés.

Il a le droit de mettre en place des dispositifs de surveillance (vidéo....), il pourra s'en servir que si les salariés sont au courant de cette installation mais cela doit être proportionnel à l'établissement. Il s'arrête au respect de la vie privée, pas de vidéo dans les toilettes ou les vestiaires.

Il a la possibilité sans en informer les employés de consulter les listes d'appels. En matière de PC, si le salarié a créé un dossier personnel, l'employeur n'en a pas l'accès et ne peut pas regarder des Emails privés.

II. Au niveau de l'échelle des sanctions

Règlement intérieur sont prévues à l'intérieur, cf. cours de l'année dernière.

Il n'est possible de sanctionner un salarié que dans les 2 mois à compter de la connaissance des faits par l'employeur. La sanction doit être proportionnelle à la gravité des faits reprochés. Il est interdit de sanctionner 2 fois pour les mêmes faits, pas de sanctions pécuniaires (ex : retenu sur salaire).

Une sanction qui a plus de 3 ans n'existe plus. Les fautes disciplinaires commises par l'employé bénéficient de la loi d'amnistie, ex : faute commise 3 jours avant les élections & loi d'amnistie & donc plus de faute.

Il est possible de contester les sanctions disciplinaires devant le conseil de prud'hommes.

LE BULLETIN DE SALAIRE

C'est le salaire de base qui doit être au moins égal à la convention collective.

La base étant le nombre d'heure travaillée (130h étant un temps partiel).

Le taux salarial est le montant du salaire / heure.

Salaire brut sert au calcul du licenciement.

Salaire net = salaire brut – toutes les cotisations obligatoires à payer.

C'est le cumul imposable de la dernière fiche de paye reçue qui faut déclarer sur la fiche d'impôt.

LA CONVENTION COLLECTIVE

Le champ d'application : a quel société la convention collective est applicable. Elle (immobilier) ne s'applique pas aux pays d'outre-mer.

Les employeurs doivent mettre la convention collective dans l'établissement, ils ne peuvent pas en empêcher l'accès.

On ne peut déroger à la convention collective.

MALADIE - MATERNITE - ACCIDENT DU TRAVAIL

Introduction :

2 choses importantes :

- ❖ Les salariés ont droit d'être malade, enceinte, en cas d'accident.
- ❖ Ont peu pas les licenciés : le contrat de travail suspendu, la suspension protège le salarié, le salarié lui peut démissionner.

Ce sont des notions transversales (droit du travail / droit de la sécurité sociale), l'assurance maladie prend en charge la maladie, la maternité.

Distinguer les 3 cas :

La maladie : maladies qui ne sont pas causé par le travail

Accident du travail : maladie professionnelle, lié au travail, ex : amiante

Ils n'ont pas les mêmes droits, les mêmes fonctionnements. La protection est renforcée en cas d'accident du travail et de maternité.

LA MALADIE

Il y a le maintien de la rémunération du salarié. L'indemnité journalière est environ 75 % du salaire, certaines conventions collectives prévoient les indemnités.

On peut licencier le salarié si son absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise nécessite un remplacement définitif de l'employé en CDI, l'employeur doit le justifier.

Certaines conventions collectives prévoient une garantie d'emploi, ce qui veut dire que pendant un temps déterminé, il n'y a pas possibilité de licencier le salarié malade.

Le remplacement ne peut pas être fait par un CDD mais l'emploi d'un autre salarié en CDI.

2 cas possible :

- ❖ Soit la maladie à durée – de 21 jours : le salarié qui n'est plus malade reprend le travail, le contrat n'est plus suspendu.
- ❖ Soit la maladie dure + de 21 jours voir plus : le salarié doit obligatoirement passer une visite médicale de reprise devant le médecin du travail, c'est lui qui va déterminer si le salarié est apte à reprendre son poste de travail.

C'est à l'employeur d'organiser cette visite médicale de reprise. Le salarié qui refuse de s'y soumettre commet une faute grave, sauf s'il justifie d'une prolongation de son arrêt maladie. Seul le médecin du travail est habilité à se prononcer sur l'aptitude du salarié ou pas à reprendre le travail. Le médecin traitant n'a pas à se prononcer sur l'aptitude, pas plus que le médecin conseil de la CPAM.

- ❖ Dans le cas où le salarié est apte, il doit reprendre son poste ou un poste équivalent avec la même rémunération.
- ❖ Dans le cas où le salarié n'est pas totalement inapte :

Si le médecin du travail le déclare, l'employeur doit rechercher obligatoirement un reclassement pour le salarié dans l'entreprise. Le médecin du travail doit attendre un délai de 15 jours et donner une autre visite au salarié à la fin de ce délai. Si il n'y a pas de poste apte dans l'entreprise, il déclarera le salarié inapte à tous poste dans l'entreprise.

Le reclassement peut modifier le contrat de travail, si le salarié refuse, il peut être licencié pour impossibilité de reclassement.

- ❖ Le médecin du travail peut constater d'emblée que le salarié est définitivement inapte à tous poste de l'entreprise, le salarié est licencié pour inaptitude.

Précision pour le licenciement :

L'employeur a 1 mois pour licencier à compter de l'avis d'inaptitude ou du jour où il se trouve dans l'impossibilité de le reclasser. S'il ne licencie pas au bout d'un mois, il devra payer les salaires au salarié. Cela ne dispense pas l'employeur du respect de la procédure de licenciement.

Le préavis ne sera pas payé puisque le salarié ne pourra pas être effectué sauf s'il y a une convention collective qui prévoit le payement de ce préavis malgré son inaptitude.

Le salarié a 48 h pour envoyer le certificat médical à son employeur, délai imposé par la loi mais pas de sanctions, il doit préciser la date de l'arrêt. Il est plus que recommandé de l'envoyer dans les 48 h et de garder une copie du certificat médical et de l'envoyer par lettre AR (en cas de problème, pouvoir le prouver devant les prud'hommes).

Pendant la durée de la maladie, l'employeur peut soumettre le salarié à un contrôle, le salarié ne peut pas refuser de s'y soumettre. S'il refuse, le salarié perd ses droits au complément de salaire et aux indemnités journalières de la CPAM. Le médecin qui contrôle doit juste vérifier le motif du certificat médical, il peut effectuer un examen médical.

LA MATERNITE

5 grands principes :

- La salariée enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement.
- La salariée enceinte a le droit à un congé de maternité.
- Le père bénéficie d'un congé de paternité.
- Le père ou la mère peut bénéficier d'un congé parental ou exercer un travail à temps partiel
- La salariée enceinte peut rompre le contrat de travail et bénéficie d'une priorité de réembauchage.

1. La salariée enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement.

En ce qui concerne les salariées enceintes, il est interdit de faire de la discrimination en raison de la grossesse que ce soit à l'embauche ou au licenciement.

La salariée a la possibilité de demander d'être temporairement à un autre emploi, il ne doit pas entraîner de diminution de sa rémunération. Le législateur a décidé que l'employeur ne peut pas demander à la salariée de travailler à vélo, à cyclomoteur, dehors lorsque la température est à $- 0^{\circ}$ et après 22 h. si l'employeur le fait, cela est constitutif d'une amende de 1500 €.

L'employeur doit faire en sorte de ne pas exposer l'employé à des risques ou à des produits chimiques.

La salariée est autorisée à s'absenter pour les examens médicaux obligatoires puisqu'elle doit le faire pour la sécurité sociale, considéré comme du travail et sera rémunéré.

La salariée a le droit de démissionner sans préavis.

La salariée ne peut pas être licenciée pendant la grossesse sauf faute grave non liée à l'état de grossesse, elle doit informer son employeur en lui remettant un certificat médical qui atteste de l'état de grossesse et qui indique la date présumée de l'accouchement.

Le licenciement d'une femme enceinte entraîne la nullité du licenciement, cela peut entraîner une condamnation pénale de 1500 € d'amende. Dans l'hypothèse où elle ne savait pas qu'elle était enceinte, elle a 15 jours pour envoyer le certificat médical, et dans ce cas l'employeur doit renoncer au licenciement sauf faute grave.

2. La salariée enceinte a le droit à un congé de maternité.

Tableau du délai des congés

| Situation de famille avant la naissance | NAISSANCE | Durée du congé (Nb de semaines) | | |
|---|-----------------|---------------------------------|-------|-------|
| | | avant | après | total |
| Pas d'enfant Ou 1 enfant | 1 enfant | 6 | 10 | 16 |
| | Jumeau | 12 | 22 | 34 |
| | Triplés ou plus | 24 | 22 | 46 |
| 2 enfants de + | 1 enfant | 8 | 18 | 26 |
| | Jumeau | 12 | 22 | 34 |
| | Triplés ou plus | 24 | 22 | 46 |

La salariée a le droit à ces délais, en fonction de la date prévue de l'accouchement, elle peut prendre moins mais elle est obligée de prendre 8 semaines dont 6 semaines après l'accouchement.

Le congé de maternité peut être prolongé :

- Soit la mère à une grossesse pathologique
- L'enfant est hospitalisé

En cas d'adoption, il existe un congé d'adoption qui peut être pris ou par le père ou par la mère, la durée de ce congé est de 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant. Si c'est une adoption multiple, le congé est de 22 semaines.

Dans l'hypothèse où la mère décède pendant l'accouchement ou pendant le congé de maternité, le père peut prendre le congé de maternité. Les congés de maternité, d'adoption n'influent pas sur l'ancienneté dans l'entreprise, et c'est considéré comme du travail effectif, cela donne droit au congé payé. La salariée a droit à des indemnités journalières, certaines conventions collectives prévoient le maintien total du salaire. Pendant le congé de maternité ou d'adoption, il est interdit de licencier même pour faute grave.

3. Le père bénéficie d'un congé de paternité

Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance, c'est un droit mais pas obligatoire, le salarié doit le demander, l'employeur ne peut pas le refuser. Le salarié doit informer l'employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il veut partir en congé.

Le délai du congé de paternité est de 11 jours et de 18 jours en cas de naissances multiples. Il ouvre droit aux congés payés et aux indemnités journalières.

4. après le congé de maternité

En principe, la salariée revient travaillée. Elle doit retrouver son emploi, et si il est non disponible, un emploi équivalent, un salaire identique. La protection contre le licenciement dure encore 4 mois sauf si elle commet une faute grave. La salariée est obligée dans les 8 jours qui suivent sa reprise de passer une visite médicale de reprise.

Il faut avoir 1 an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant pour faire une demande de congé parental ou travailler à temps partiel, ils ont une durée initiale d'un an au plus. Il y a la possibilité de prolonger 2 fois mais cela prendra fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. L'employeur ne peut pas s'y opposer. Si l'enfant a une maladie grave, on peut avoir droit à un an de plus.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, c'est la même chose quand le salarié veut prolonger son congé, il doit prévenir au moins un mois avant. Il doit aussi informer en cas de renouvellement, s'il reste en temps partiel ou en congé parental.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le salarié fixe la durée du travail entre 16 et 28 heures, il faut négocier avec l'employeur les horaires sur la semaine. Si il n'y a pas d'accord, c'est l'employeur qui décide, il ne peut pas le faire de façon abusive.

CONGE PARENTAL

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé parental et aucune rémunération ni indemnité est due au salarié. Il n'y a pas d'obstacle pour le licencier pour motif économique.

Pendant le congé parental, le salarié n'a pas le droit de faire un autre travail, sauf pour exercer les fonctions d'assistante maternelle. Il est possible de reprendre le travail de façon anticipée normalement dans 2 cas :

- Décès de l'enfant
- Diminution importante des ressources du ménage.

Il est possible, sous certaines réserves, pendant le congé parental de bénéficier d'une allocation parental d'éducation à partir du 2^{ème} enfant.

Certaines conventions collectives prévoient des sommes réservées aux personnes en congé parental.

A L'ISSUE DU CONGE PARENTAL OU DU TTP

Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent avec le même salaire. Le refus de l'employeur de réintégrer le salarié s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONGE POST NATAL

C'est pour le salarié qui ne bénéficie pas d'une ancienneté suffisante pour obtenir un congé parental.

Il peut rompre son contrat de travail et bénéficier d'une priorité de réembauchage. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer le préavis. Il doit prévenir son employeur 15 jours avant la fin du congé de maternité.

La priorité de réembauchage fonctionne 1 an après la rupture du contrat. Si l'employeur ne la respecte pas, le salarié peut lui demander des dommages et intérêts. Il a la possibilité de bénéficier d'une formation professionnelle.

CAS DE MALADIE DE L'ENFANT

Il existe un congé pour enfant malade. Tous salarié à droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge effective et permanente.

Sa durée maximum est de 3 jours par an et elle est de 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

LE CONGE DE PRESENCE PARENTAL OU TTP

En cas de maladie grave de l'enfant, le code de travail dispose « tous salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an a le droit de bénéficier soit d'un congé de présence parental, soit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou handicap grave d'un enfant à charge ». Ce congé a une durée initial de 4 mois au plus et il y a la possibilité de la rallonger 2 fois, il ne pourra pas durer plus de 12 mois.

Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant et de joindre le certificat qui justifie l'état de santé de l'enfant.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son travail ou un poste équivalent.

L'âge limite des enfants qui ouvre droit à ce type de congé est jusqu'à l'âge de 20 ans.

Il est possible de bénéficier d'une allocation de présence parental verser par la CAF, il faut justifier que l'état de l'enfant nécessite une présence continue ou des soins contraignant.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Tout accident survenant à l'occasion du travail à toutes personnes travaillant à quelque titre que ce soit ou en quelque lieux que ce soit pour 1 ou plusieurs employeurs. C'est une définition qui est donnée par le code de sécurité sociale.

L'accident du travail suppose qu'il soit soudain et à l'occasion du travail (dans le domicile c'est pas un accident du travail, sortie du lieu de son domicile, a partir du portail, quand on est dans la rue, c'est sur le trajet au travail).

Cas de détours :

Si véritable détour et pas sur le réel chemin, il n'y aura pas de couverture de l'accident. La JP est très abondante à ce sujet.

Dans le cadre d'une mission que donne l'employeur : tant que le salarié reste dans ce que son employeur lui a demandé est couvert pour accident du travail.

Pour les missions a longue durée, dans laquelle le salarié dort en dehors de son domicile, la chambre d'hôtel est considéré comme son domicile et les accidents du travail seront pris en compte jusqu' a la porte de sa chambre. Le salarié qui passe la porte, est considéré retrouvant sa liberté, faisant des occupations personnelles.

Le contrat de travail est suspendu, il est interdit de licencier un salarié pendant le congé d'accident du travail, même en cas de faute grave. Le salarié continu à bénéficier de l'ancienneté et congé payé.

Le mécanisme de reprise du travail :

A la fin de l'arrêt, le salarié reprend son poste, il doit retrouver son emploi occupé avant ou l'équivalent. Si le salarié a été absent au moins 8 jours, pour pouvoir reprendre sont travail, une visite médicale de reprise est obligatoire auprès du médecin du travail.

Le médecin du travail va prendre 3 décisions :

- ❖ Le salarié est apte
- ❖ Le salarié est apte partiellement : le médecin du travail doit indiquer ce que le salarié peut ou peut pas faire dans l'entreprise et l'employeur devra rechercher 1 poste dans l'entreprise correspondant à ce que le salarié est capable de faire en tenant compte de son état de santé. Si l'employeur ne trouve pas de solutions, il

devra provoquer une nouvelle visite devant le médecin du travail. Soit le médecin considère qu'il n'y a pas de reclassement possible et le salarié est déclaré inapte soit il considère que l'employeur n'a pas fait l'effort nécessaire et va faire une nouvelle préconisation pour tenter de reclasser le salarié.

- ❖ Le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte définitivement à tout poste dans l'entreprise, ce sera un licenciement pour inaptitude médicalement constatée.

La sanction en matière de licenciement irrégulier d'un salarié qui bénéficie de la protection de l'arrêt de l'accident du travail, c'est la nullité du licenciement.

Les cas de nullité du licenciement :

- ❖ Licenciement discriminatoire (violation de l'art L122-45 du C du T)
- ❖ Licenciement pendant le congé maternité
- ❖ Licenciement pendant l'arrêt de travail qui fait suite à un accident du travail.

Le salarié a le droit à la réintégration dans l'entreprise.

Dans tous les cas si l'employeur ne justifie pas avoir recherché toutes les solutions de reclassement du salarié, le licenciement sera considéré comme sans causes réelles et sérieuses.

Responsabilité de l'employeur :

- ❖ Si l'employeur a violé une règle de sécurité particulière imposée par le C du T, il peut être jugé par le tribunal correctionnel, c'est un délit pénal.
- ❖ L'employeur peut être condamné par le TASS (tribunal des affaires de sécurité sociale) pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Conséquence :

- Le salarié va voir sa rente d'accident du travail être majorée
- Le salarié pourra demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice corporel et moral qu'il a subi.

Pour l'employeur, ses cotisations payées au régime d'accident du travail de la caisse d'assurance maladie (CPAM) vont être majorées.

MALADIES PROFESSIONNELLES

Ce sont des maladies contractées à l'occasion du travail. Les maladies concernées sont expressément mentionnées dans des tableaux qui se trouvent dans le code de la sécurité sociale, ils sont numérotés.

Ces tableaux énumèrent les maladies, les activités dans lesquelles on peut les contracter et leur durée.

Quand tous les critères du tableau sont remplis pour une maladie, il y a une présomption de maladie professionnelle.

LES CONGES PAYES

I. L'ouverture du droit aux congés payés

En fonction d'une année de référence, il faut justifier que pendant cette année que le salarié a été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif. L'année de référence est une année civile, son point de départ est le 1^{er} juin et se termine le 31 mai.

L'ancienneté exigée :

Pour que le droit soit ouvert, il faut avoir travaillé 1 mois ou l'équivalent, c'est-à-dire, 4 semaines de travail ou 24 jours.

Travail effectif :

En matière d'acquisition du droit, les périodes de suspensions de travail ne sont pas prises en compte dans le travail effectif.

Travailler un mois chez le même employeur :

Si un même salarié a plusieurs employeurs, se sera respectivement 1 mois chez chaque employeur.

II. Durée du congé payé

Principe : 4 semaines car un salarié a droit à 2 jours $\frac{1}{2}$ ouvrables par mois de travail effectué sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables par an.

Toutes les absences pour maladie non professionnelle ne comptent pas pour obtenir des congés payés, grèves, congé de paternité.

Congés supplémentaires :

- ✓ La loi prévoit des congés supplémentaires pour les jeunes mères de famille (-21 ans), avec un enfant à charge de - 15 ans. Elle a droit à un jour supplémentaire par enfant si elle prend 6 jours maximum, à partir de 7 jours, elle a droit à 2 jours par enfant.
- ✓ Jours supplémentaires pour fractionnement de congé payé.
- ✓ Certaines conventions collectives prévoient des congés + long, supplémentaires.

- ✓ Congé payé, non payé, que les jeunes de – 21 ans, quelque soit l'ancienneté du travail.

III. Organisation des départs en congé

1. Fixation des départs

Période légale : 1^{er} mai au 31 octobre.

L'employeur doit prévoir des congés dans cette période, le législateur impose les congés payés pendant l'été. C'est l'employeur qui a le choix des dates et départ de congé. Si il y en a, il doit consulter les délégués du personnel.

2. ordre et date des départs

C'est l'employeur qui décide, il prend en compte :

- ✓ La situation familiale
- ✓ L'existence d'enfant scolarisé
- ✓ Les possibilités des congés du conjoint
- ✓ Ancienneté dans l'entreprise

Il doit communiquer avant au moins 1 mois les départs en congé aux salariés, c'est le devoir d'information. L'employeur a une obligation de respecter les dates de congés, le salarié aussi. Si le salarié ne revient pas, il ne pourra pas le considérer comme démissionnaire.

Sur un bulletin de salaire, il doit être inscrits :

- ✓ De quel date à quel date le salarié est parti
- ✓ Les jours retenus
- ✓ Les jours restants

Cas particulier :

❖ Les entreprises fermes pendant les congés payés :

Pb : le salarié qui n'aurait pas acquis le nombre de jours de la fermeture, ex : seulement 15 jours, l'entreprise ferme 4 semaines, les 15 jours restant ne seront pas payés.

L'entreprise fermerait plus de 5 semaines :

Ex : 2 mois. Les semaines complémentaires : il est prévue une indemnité spéciale due au salarié et cela même si la fermeture est due à une situation extérieure ou exceptionnelle.

❖ Report ou anticipation des congés :

La loi prévoit la possibilité de reporter les congés pour 4 motifs :

- ✓ Création d'entreprise
- ✓ Le congé sabbatique
- ✓ Maximum 10 jours dans un compte épargne temps (économiser)
- ✓ Lorsqu'il y a une convention collective qui le permet.

Règle d'ordre public, le congé payé n'est pas seulement un droit mais une obligation, il est interdit d'aller travailler ailleurs pendant les congés payés. Exceptions : contrat pour faire les vendanges pendant les congés payés.

IV. Le décompte des congés payés pris

Le décompte se fait en jour ouvrable.

Calcul : le 1^{er} jour ouvrable de congé est le 1^{er} jour ouvrable où le salarié aurait dû travailler. Le dernier jour ouvrable de la période de congé est pris en compte. On compte d'ailleurs pareil pour les salariés à temps partiels. Si l'entreprise ne travaille pas le jour férié, le jour férié ne comptera pas, si il est travaillé, il devra être pris.

V. Le fractionnement des congés payés

Le code du travail impose le fractionnement des congés payés, il doit les fractionner en au moins 2 mois, la durée des congés pouvant être pris en 1 seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables.

Déroptions en raison de considération géographique : travail à l'étranger, originaire d'un pays d'outre-mer. On peut fractionner en plusieurs fois. Le fractionnement principal autorisé c'est uniquement pour la partie du congé comprise entre 12 et 24 jours ouvrables.

Ce fractionnement donne droit à des congés supplémentaires (4 semaines principales), 2 jours supplémentaires s'il reste au – 6 jours à prendre sur ces 4 semaines et 1 jour supplémentaire s'il reste entre 3 et 5 jours à prendre.

Le salarié peut renoncer à bénéficier à des jours supplémentaires. Il est possible, par l'intermédiaire d'accord collectif que l'employeur s'oppose à la prise de ces jours supplémentaires.

VI. Qu'est ce qui se passe quand le salarié est malade pendant les congés payés ?

Avant de partir : congé reporté et contrat suspendu.

Pendant ces congés : c'est dommage.

Cas particulier :

Les cures pendant les congés payés.

VII. Maternité pendant les congés payés

Pb : si la salariée accouche pendant les congés payés, elle est en congés payés et le congé maternité sera pris après.

VIII. Evénements familiaux

Il existe des congés pour événement familiaux : mariage, décès.

IX. préavis

Le salarié peut prendre ses congés payés pendant le préavis, si le salarié est dispensé de préavis, ses congés payés doivent lui être payés. Si le salarié est en congé, le préavis est suspendu pendant la durée des congés et reprendra après. Si le salarié n'a pas encore posé ses congés, l'employeur ne peut pas forcer à prendre ses congés payés pendant le préavis et inversement, il faut un commun accord.

Si le licenciement est notifié pendant son congé payé au salarié, le préavis commencera au retour de celui-ci.

Si le préavis n'est pas effectué, c'est l'employeur qui décide du préavis payé et des congés payés sur préavis.

X. Indemnisation des congés payés

Principe : pendant la période des congés, le salarié a droit à une indemnité de congé payé destinée à compenser sa perte de salaire.

Indemnisation compensatoire des congés payés : si le salarié quitte l'entreprise alors qu'il a encore des congés payés à prendre.

Calcul du montant :

Indemnité des congés payés : $1/10^{\text{ème}}$ de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieur au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler.

2 modes de calcul possible :

- Soit la règle du $10^{\text{ème}}$
- soit le maintien de la rémunération

Ils s'appliquent simultanément, l'employeur doit calculer les 2 et prendre le plus favorable. C'est une règle d'ordre public.

Calcul de la règle du $10^{\text{ème}}$:

Elle consiste à calculer l'indemnité de congé payé par référence au salaire moyen déterminé en fonction de la rémunération totale perçue au cours de l'année de référence. Cela donne 30 jours de congés payés.

✓ Prise en compte des avantages en nature :

Se sont les préfets qui font un barème, ils ne seront pas pris en compte si le salarié continue à en bénéficier pendant le congé payé.

✓ Sommes exclues :

- Le $13^{\text{ème}}$ mois
- Les primes d'intéressement et de participation au résultat de l'entreprise puisque cela n'est pas du salaire.
- Le remboursement des frais professionnels

Le maintien du salaire : Versement du salaire comme s'il était là.

Sur le bulletin de salaire doit figurer la date des congés et la rémunération des congés payés.

XI. Indemnité compensatoire de congé payé

Si le salarié n'a pas pris ses congés, sauf en cas de faute lourde car les congés sont perdus.

C'est le même calcul que pour le congé payé.

XII. Salarié à temps partiel

Même calcul que pour le temps plein.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver qu'il a payé les congés à son salarié. On ne peut pas cumuler le salaire et une indemnité de congé payé, cette indemnité étant du salaire, elle est soumise à la cotisation sociale.

Dans certains secteurs d'activité, il y a des caisses de congés payés (bâtiment et travaux publics ou dans le domaine du spectacle).

LES AGENTS COMMERCIAUX

Articles L 134-1 et S du code de commerce.

I. Définition :

L'agent commercial est un mandataire qui, à titre de profession indépendante, sans être relié par un contrat de louage de service, est chargé, de façon permanente, de négocier et éventuellement de conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestations de services, au nom et pour le compte de producteur, d'industriel, de commerçant ou d'autres agents commerciaux.

3 conditions pour être agent commercial :

- être mandataire
- être un professionnel indépendant
- ne pas être relié par un contrat de travail

Ne pas les confondre avec le VRP ou les commerciaux.

Il faut aussi s'inscrire au greffe du tribunal de commerce dans le ressort duquel il y a le domicile sur un registre spécial : agents commerciaux.

Document à apporter :

- Si c'est une personne physique :
 - Pièce d'identité
 - Un exemplaire du contrat
 - Remplir une demande d'affiliation à une caisse d'assurance vieillesse et à une CAF.
- Si c'est une personne morale :
 - Extrait K-BIS
 - Contre, mandat
 - Remplir une demande d'affiliation à une caisse d'assurance vieillesse et à une CAF.

Après le dépôt de ces documents, le greffier va demander le bulletin n°2 casier judiciaire de la personne. S'il y a rien sur le casier = c'est l'immatriculation.

II. Obligation de l'agent commercial et du mandant :

- ✓ Avoir un contrat écrit (qui n'est pas un contrat de travail) imposé par les institutions européennes

III. Le contenu du contrat :

Contrat a durée déterminée (un écrit est obligatoire) ou indéterminée.

Obligations :

- ✓ Loyauté : interdit aux 2 parties de concurrencer l'autre, oblige à une exécution de bonne foi du contrat.
- ✓ Information : coopération entre les 2 parties.

IV. Les clauses du contrat d'agent commercial :

- ✓ Clause d'exclusivité :

On accorde l'exclusivité de son secteur de représentation. On peut le faire pour 1 produit.

- ✓ Clause ducroire :

C'est une clause par laquelle l'agent commercial se rend personnellement responsable en totalité ou en partie du paiement des factures des ces clients. S'il a des factures impayées, cela sera retenu sur ses propres commissions, il se porte « caution ». Pour les VRP, cette clause est formellement interdite, elle est possible chez les agents commerciaux.

- ✓ Consignation de marchandises :

Le mandant s'impose l'obligation de renouveler régulièrement le stock des marchandises mise à la disposition de l'agent commercial afin que celui-ci ne se trouve pas dans l'impossibilité de d'exécuter les commandes et en contre partie l'agent commercial s'engage à conserver les marchandises et à les livrer dans les délais convenus.

- ✓ Autres clauses possibles :

- Clauses de résultat ou quota
- Clause de non concurrence

V. Travail de l'agent commercial

Il peut représenter plusieurs mandant mais il faut faire attention car il n'a pas le droit de représenter des entreprises différentes sauf si ses mandants sont tous d'accord. L'agent commercial a la possibilité d'effectuer des opérations commerciale pour son propre compte à condition que se ne soit pas une activité concurrente à celle de son mandant. Il a la possibilité de recruter des sous-agents, il n'a pas besoin de l'autorisation de son mandant.

VI. Exécution du contrat

L'agent commercial doit faire un compte rendu régulier de sa gestion de l'activité à son mandant.

VII. Rémunération

Ce n'est pas du salaire car ce n'est pas un contrat de travail, c'est une commission. Il n'y a pas de congés payés car il n'est pas salarié. En matière d'agent commercial, en cas de violation des obligations, il y a rupture du contrat.

VIII. Arrêt du contrat

C'est un contrat synallagmatique, donc l'arrêt peut se faire en accord.

Plusieurs modes :

- Transmissions entre agents :

L'agent commercial cède son portefeuille à un autre commercial. Cela suppose l'accord du mandant. Si l'agent commercial le fait sans l'accord, il commet une faute qui arrête le contrat et il doit payer à son mandant des dommages et intérêts.

- Rupture à l'initiative du mandant :

Suppose une faute commise par l'agent commercial.

La loi prévoit un préavis (le même que le VRP). Si le contrat est rompu sans faute de l'agent commercial, il pourra demander une indemnité compensatrice en réparations du préjudice subi. La C.CASS (J.P) a expliquée son calcul, de manière générale, le mode de calcul est fixé à la valeur de 2 années de commission brute par l'agent commercial. C'est une obligation d'ordre public, cette indemnité est due, elle est prévue par la loi. Si l'agent commercial commet une faute grave, il n'aura pas d'indemnité. Ex : concurrence déloyale = violation de loyauté.

IX. L'agent commercial peut rompre le contrat

Cela suppose la violation des obligations contractuelles par le mandant.

Il y a un souci de protéger l'agent commercial, les textes se développent de plus en plus vers sa protection.

LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

4 spécificités de ce licenciement :

1. Des règles de procédure plus ou moins complexes selon l'effectif de l'entreprise et le nombre de licenciement envisagé.
2. les règles de calcul de l'indemnité de licenciement
3. les règles de reclassement
4. les règles relatives aux contrôles de l'emploi

I. Définition légale (article L 321-1 C du travail)

Constitue un LPME (licenciement pour motif économique), le licenciement effectué par un employeur pour 1 ou plusieurs motifs non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du code du travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Le LPME ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur 1 emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur 1 emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord express du salarié sur 1 emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise, ou le cas échéant dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Les offres de reclassement proposées aux salariés doivent être écrites et précises.

II. Éléments constitutifs

- Le motif non inhérent à la personne du salarié :

Cela ne doit pas reposer sur le comportement du salarié, ce n'est pas un motif.

- Contexte économique du licenciement = 4 cas :

✓ Les difficultés économiques :

La C.CASS a étendu la définition, soit des difficultés économiques, soit de réorganiser l'entreprise pour sauvegarder la compétitivité ou encore la cessation définitive d'activité. La volonté de l'employeur de faire des économies n'est pas un motif.

Pour que ce soit un licenciement économique :

Il ne faut pas que les difficultés économiques résultent de l'attitude fautive de l'employeur.

Il faut que les difficultés économiques soient réelles et sérieuses.

Il ne faut pas que l'entreprise embauche un salarié car elle ne pourra pas le licencié pour motif économique car elle s'avait déjà qu'elle était en difficulté.

Si l'entreprise appartient à un groupe, on regardera le fonctionnement et la situation du groupe. Si tout le groupe va bien, ce ne sera pas un licenciement économique.

III. Conséquences de ces difficultés économiques sur l'emploi

3 sortes :

- Suppression d'emploi
- Transformation d'emploi
- Modification du contrat de travail

Dans tous les cas il faudra à la fois déterminer le contexte économique et les conséquences sur l'emploi.

✓ Suppression d'emploi :

Cela suppose que l'emploi du salarié disparaisse définitivement. Cela peut être le fait que l'on répartisse les tâches du salarié sur les autres salariés qui restent.

Il ne faut pas que le salarié dont le poste est supprimé soit remplacé. Après une suppression, l'employeur ne peut pas faire de CDD pendant les 6 mois qui suivent la suppression sur le même poste ou sur un autre poste.

✓ Transformation d'emploi :

Quand il y a un changement sur l'emploi du salarié, l'emploi du salarié va devoir être adapté. Cette transformation nécessite souvent de former le salarié à ces nouvelles fonctions.

✓ Modification du contrat de travail :

C'est lorsque l'employeur sauve les emplois en modifiant le contrat par exemple passer d'un temps complet à un temps partiel. L'employeur ne peut pas imposer la modification, il ne peut que la proposer. Il doit faire cette proposition par lettre recommandée avec AR. Les salariés ont droit à un délai de 1 mois pour faire connaître leur refus, s'ils ne répondent pas dans ce délai, ils sont réputés avoir accepté la proposition de modification.

Si le salarié refuse la modification, dans ce cas l'employeur peut le licencier pour motif économique, mais le motif du licenciement ne doit pas être caractérisé de faute mais de motif économique.

L'employeur qui licencie pour motif économique à une obligation préalable de reclassement du salarié, l'employeur ne pourra pas licencier pour motif économique s'il ne fait pas la démonstration qu'il ne pouvait pas reclasser le salarié.

Le reclassement doit être donc rechercher avant la procédure de licenciement, l'employeur doit rechercher tous les postes disponibles et va devoir proposer par écrit au salarié les postes qu'il est susceptible d'occuper, en tout état de cause, l'employeur ne devra envoyer la lettre de licenciement qu'une fois toutes les possibilités de reclassement épuisées.

Ces possibilités doivent être cherchée dans l'entreprise, au sein du groupe.

Le CD Prud'hommes de Toulon exige que la recherche se fasse également chez les concurrents.

IV. Que doit on proposer au salarié

En priorité l'employeur doit rechercher un emploi relevant de la même catégorie que celui du salarié qu'il envisage de licencier. Si toutefois il ne peut proposer un emploi de la même catégorie, il peut proposer un poste équivalent c'est-à-dire même rémunération, même qualification et même perspective de carrière que l'emploi initial.

A défaut de trouver le même ou un équivalent on peut rechercher un emploi d'une catégorie inférieur avec l'accord express du salarié. Il faut que le reclassement proposé soit compatible avec son aptitude professionnelle et physique.

La C.CASS impose que l'employeur doit démontrer l'impossibilité de reclasser, à défaut, le licenciement sera considéré comme sans causes réelle et sérieuses.

V. Comment on démontre l'impossibilité de reclasser

Une fois la recherche effectuée, il faut faire les offres au salarié par écrit et ces offres doivent être précise. Il n'y a pas de délai, juste le faire avant de le licencier. S'il refuse, il peut le licencier pour motif économique.

Dans la lettre de licenciement, rappeler qu'il y a eu offre de reclassement.

Nouvelle loi de 2002 « le GEPC » c'est un plan de gestion prévisionnel des emplois et des compétences. C'est une mesure gouvernementale qui a vocation à permettre d'accompagner les entreprises dans leurs gestions d'emploi, permet aussi de gérer la pyramide des ages, développer des emplois.

C'est une mesure qui protège contre le licenciement économique jusqu'à présent cela n'aide rien du tout.

VI. On ne peut pas licencier pour n'importe quoi

Il faut respecter l'ordre des licenciement, il faut déterminer qui on licencie, il faut choisir par rapport à des éléments objectifs.

Critères déterminant le choix du salarié qui va être licencié

↳ en principe ce sont les conventions collectives qui les définissent

↳ la loi fixe 4 critères

① les charges des familles et en particulier celle des parents isolés

① l'ancienneté de service de l'établissement ou entreprise

① la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle particulièrement difficile notamment des personnes handicapées et des salariés âgés

① les qualités professionnelles appréciées par catégorie :

↳ d'autres critères peuvent être pris en compte sauf critère discriminatoire : par exemple : origine de la personne.

↳ L'employeur peut privilégier certains critères qu'il ne peut pas départager les salariés.

Sauf au fondement : pas de chose sur la validité du licenciement mais y aura des jet n.

le salarié peut demander les critères à l'employeur il doit le faire par LRAR si l'employeur répond pas faut y avoir des jet n.

Procédure de licenciement pour motif économique

la procédure est différente selon le nombre de salariés

nous allons voir pour 1 salarié ou pour un groupe de 2 à 10 salariés.

I le licenciement individuel pour motif éco.

Il faut distinguer si l'entreprise a + ou - de 1000 salariés.

nous allons voir pour les entreprises de - de 1000 salariés

1° convocat° à entretien préalable.

Il faut l'envoyer par LRAR ou remise en main propre et décharge

un condit° que do le cadre d'un licenciement classique.

délais de 5 jrs ouvrables minimum avant l'entretien préalable.

2° entretien préalable.

un condit° que pour un licenciement disciplinaire

l'employeur va devoir remettre au salarié les docs d'info sur le PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi), l'employeur doit

de se faire remettre ces docs avant l'entretien préalable par les assés

2 délai de réflexion st à respecter : 2 jrs ouvrables pour les non cadres et 15 jrs ouvrables pour les cadres.

une fois le délai passé on peut envoyer la lettre de licenciement

3° lettre de licenciement

l's en LRAR, pas en main propre.

contenir les formalités : elle doit être motivée car qu'il faut absolument qu'il s'agit d'un licenciement pour motif éco.

Il faut indiquer la nature des difficultés éco rencontrées par l'entreprise, préciser les cas sur l'emploi (modif, transf. ou cessat° de l'emploi)

si l'un de ces élém° ne figure pas ds la lettre, le licenciement pourra être considéré à sans cause réelle et sérieuse.

est un élém° obligatoire : la priorité de réembauchage : il faut que ce soit motivé ds la lettre. Durant l'année qui suit le licenciement le salarié a une priorité d'embauchage ds

l'entreprise, Il faut que l'employé ait informé l'employeur de sa volonté de priorité d'embauchage.

la priorité de réembauchage va sur un poste équivalent et sur une qualificat° acquise après le licenciement.

la lettre doit mentionner les dts au DIF (drt individuel à format°). indiquer le uba d'hème à format°. dt il a dt.

Il faut indiquer que l'on a bien remis la docs relative au "pape". Signature + date.

après l'envoi de la lettre, l'employeur doit envoyer une lettre d'info à la direct^e départementale du travail sous 8 jrs.

Aut il fallait leur demander l'autorisation.

a rec^t de la lettre de licenciement le salarié a 8 jrs pour refuser ou accepter le "pape". s'il l'accepte il faut qu'il aille à l'assedyc et il sera pris en charge et bénéficiera d'un plan de format^o. s'il refuse il finit ses préparis et le contrat est terminé.

II Le petit licenciement collectif (entre 2 et 9 salariés)

pour les entreprises de \ominus de 11 salariés c la même chose qu'au dessus.

pour les entreprises de \oplus de 11 salariés. Il y a au moins des syndicats ds l'entreprise.

Il s'agit de cas obligat^o préalable de consultat^o des institut^o représentatives du personnel. cad que ~~les salariés~~ l'employeur doit aut tt les consulter au moins 3 jrs avant l'envoi de la lettre de convocat^o à entretien préalable. sous une forme de réunion.

Après cette réunion l'employeur peut envoyer les convocat^o. et le JV de la réunion à la ddt^e.

après un procédé que pour le licenciement individuel.

Si l'entreprise a plus de 50 salariés, il faut faire 2 réunions. avec le comité d'entreprise, peut aller jusqu'à 3 réu^o.

Si le comité d'entreprise fait appel à un expert comptable.